

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
APARTEMEN DAN HOTEL SEJAHTERA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN  
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN**



**DIAJUKAN OLEH**

**TRIANA ERMY WAHYUNI**

**No. Pokok : 049635529**

**KEPADA  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2000**

**SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
APARTEMEN DAN HOTEL SEJAHTERA YOGYAKARTA**

**DIAJUKAN OLEH  
TRIANA ERMY WAHYUNI  
No. Pokok : 049635529**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH**

**DOSEN PEMBIMBING,**



**NURTJAHJA MOEGNI KARJADI, Msi**

*24/6 2004*

TANGGAL.....

**KETUA PROGRAM STUDI,**



**Dr. AMIRUDDIN UMAR, SE**

*24/6 2004*

TANGGAL.....

## ABSTRAKSI

Pesatnya perkembangan bisnis perhotelan di Yogyakarta, menyebabkan terjadinya persaingan yang semakin tajam diantara pengusaha hotel. Dalam bisnis perhotelan, faktor sumber daya yang paling menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan adalah kinerja para karyawannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberi motivasi yang tepat. Maka penulis mengadakan penelitian tentang motivasi kerja karyawan operasional pada perusahaan hotel dengan judul “ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN APARTEMEN DAN HOTEL SEJAHTERA YOGYAKARTA”.

Permasalahan yang timbul adalah apakah motivasi yang diberikan perusahaan selama ini mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap peningkatan kinerja karyawan serta menentukan manakah diantara variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan dibandingkan variabel lainnya.

Untuk mengukur motivasi dan kinerja, maka digunakan sistem *scoring* dengan penyebaran kuisioner. Sesuai dengan teori Maslow, variabel motivasi yang merupakan variabel bebas yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan variabel kinerja dengan indikator – indikator yaitu penyelesaian tugas, penguasaan tugas, inisiatif karyawan, serta kualitas hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Skor ditentukan berdasarkan skala Likert dengan penilaian A – E dengan bobot nilai 5 – 1. Setelah data terkumpul, maka perhitungan dilakukan dengan menggunakan komputer ( Microstat ) kemudian dianalisis dengan metode kuantitatif. Prosedur analisis data dilakukan dengan menghitung analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F untuk menguji tingkat kebermaknaan variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya.

Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis I terbukti kebenarannya yaitu faktor – faktor motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan operasional dimana  $\alpha = 0,05$  dengan nilai  $F_{hitung}(76,203) > F_{tabel}(2,4000)$ . Dan hipotesis II juga terbukti kebenarannya bahwa variabel fisiologis mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan operasional dengan nilai  $t_{hitung}(4,225) > t_{tabel}(1,671)$ .